

# TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

TÉLÉCOM AVIATION

UN 1<sup>ER</sup> MAI SOUS LE SIGNE  
D'UN PLAN DE RELANCE



MAI 2010



## ÉDITO

Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie **P. 3**



## ANALYSE

Pensions : un débat mal engagé **P. 8**



## TÉLÉCOM AVIATION

1<sup>er</sup> mai 2010  
**P. 9**

## Turquie : syndicaliste emprisonnée

La Haute Cour pénale d'Ankara, en Turquie, a condamné la dirigeante syndicale Seher Tümer à plus de sept années de prison, la jugeant coupable d'appartenir à une organisation kurde illégale et de « faire de la propagande » en participant à des manifestations publiques. Seher Tümer est déjà incarcérée depuis près d'un an. Ses avocats soutiennent que ces accusations sont sans fondement. L'Internationale des Services Publics estime que Seher Tümer est prise pour cible à cause de ses activités au sein du mouvement syndical et de défense des femmes en Turquie. Une solidarité internationale sans relâche s'impose.

<http://www.labourstart.org>

## ADIEU JEAN FERRAT



## DANS NOS RÉGIONALES

### Charleroi

#### Conférence d'information 26 mai 2010

« La vie dans les homes », avec la participation d'Infor Homes Wallonie. 10h. Orateurs : Marie Vilance, Christian Poulet. - Rens. : tél. 071 797 111  
• Adresse : rue de Montigny, 42. Charleroi. Salle 1.

### Luxembourg

#### Tous ensemble au 1<sup>er</sup> mai 2010 à Arlon

Ce 1<sup>er</sup> mai aura bien sûr une forte connotation syndicale et reste dans l'esprit de bonne collaboration avec le PS et la Mutualité socialiste.

12h-14h : barbecue. Réservation avant le 23 avril en téléphonant au 063 23 01 00. Prix : 12 € - enfant 6 €. 14h : discours - Ouverture par le Président de la FGTB : Serge Careme, Olivier Dulon (CGSP), Joël Thiry (FGTB), Philippe Courard et Sébastien Pirlot (PS) et le Dr Jacques Devillers (Mutualité).

14h30 : animations pour tous, bus de la mutualité.

• Adresse : rue des Martyrs, 80 - Arlon.

### Namur

#### Festivités du 1<sup>er</sup> mai 2010

10h30 : accueil - café.

11h : meeting présidé par le nouveau Secrétaire régional intersectoriel.

Orateurs : accueil par le nouveau Président de la FGTB Namur, Anne Demellenne (IW/FGTB), Michel Meyer (CGSP), Guy Fays (FGTB).

12h : apéritif musical (DJ Carl Libertiaux). 12h30 : barbecue géant (prix : 12 € - enfant 6 €). Réservation pour le 27 avril par versement au compte 636-3827404-08 (communication : animations 1<sup>er</sup> mai 2010) ;

par tél. : 081 72 91 43 ;

par fax. : 081 72 91 31 ;

ou par mail : maryse.dussart@cgsps.be  
14h-19h : ambiance musicale (Orchestre Pop-Rock Flashback et DJ).

Grande tombola.

#### Excursion à Comines-Warneton 9 juin 2010

La Commission régionale intersectorielle des pensionné(e)s et pré-pensionné(e)s de la CGSP de Namur organise une journée visite du Musée de la rubanerie et repas dansant au

Moulin Bardin à Comines-Warneton.

Réservation pour le 2 juin au plus tard à Maria Pasquarelli, rue Jean Bebronne, 14 à 5020 Suarlée.

Tél. : 0476 366 888 – 081 559 162.

Prix (trajets, visites et repas) : 39 €/pers. (affilié et conjoint) et 42 €/pers. (non affilié).

Compte n° 132-5234632-68 (communication : excursion 09.06.2010).

• Adresse : Rassemblement sur le parking de la CGSP « André Genot » rue de l'Armée Grouchy, 41 à Namur.

## IRB BRUXELLES

1<sup>er</sup> mai avec l'Orchestre national de Barbès, Marc Lelangue & the Heavy Muffulettas, La Sonora Cubana, Jour de fête.

• Adresse : Place Rouppe - Bruxelles  
De 13h à 20h (gratuit).



## Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie

Enfin, le Gouvernement wallon a réussi à faire parler de lui de manière positive et surtout à moindre frais. Il y a de quoi se réjouir. En effet, les précédentes tentatives s'étaient toutes soldées par de cuisants échecs. Soit le gouvernement présentait des mesures (relativement) positives mais onéreuses, voire carrément impayables comme le Plan Marshall 2.vert. Soit il s'offrait de la publicité gratuite mais peu à l'avantage de l'équipe gouvernementale en place, comme en témoigne la récente « guéguerre » entre le PS et ECOLO.

On peut dès lors comprendre la satisfaction du ministre-président lorsque, le premier avril dernier, il annonçait le relookage complet de la Région wallonne qui devient « Wallonie ».

D'ores et déjà, la CGSP wallonne met en garde contre toute tentative de camoufler l'indigence du projet social par des mesurette certes sympathiques mais purement symboliques et donc loin, très loin, des préoccupations des travailleurs wallons, avec ou sans emploi.

La CGSP wallonne entend profiter de l'occasion pour rappeler que la Région wallonne, pardon la Wallonie, a la possibilité de mettre en œuvre une politique sociale volontariste et créatrice d'emplois de qualité.

### Services publics et banque publique

Dans notre mémorandum en vue des élections régionales, nous appelions la Région wallonne à lancer un grand Plan de développement des services publics en faveur des Wallon(ne)s. Pour nous, ce qui est possible pour le secteur privé, au travers d'un Plan Marshall, doit être possible pour les services publics. Ne manque, apparemment, que la volonté politique...

En ce qui concerne l'enseignement, la CGSP wallonne plaide pour sa régionalisation avec renforcement de la solidarité avec Bruxelles. Nous revendiquons un réseau public, unique et pluraliste qui dépende d'un niveau de pouvoir doté de moyens suffisants pour financer les évolutions qui lui permettront de rencontrer les défis de la société actuelle. Mais aussi pour qu'il soit en phase avec les attentes d'un développement régional organisé par les pouvoirs publics, et pour rendre l'architecture institutionnelle plus cohérente.

Un autre outil efficace serait la création d'une banque publique régionale. Au moment critique de la crise, beaucoup de voix dans le monde politique se sont exprimées dans ce sens. Curieusement, aujourd'hui, c'est le silence total.

### Politique économique différenciée

Mais ce n'est pas tout, il est grand temps que les politiques fédérales puissent aussi se décliner en fonction des réalités socio-économiques des entités fédérées. Une loi uniforme aura, forcément, des conséquences différentes dans une région à forte densité de petites et moyennes entreprises et avec un faible taux de chômage et dans une région en plein redressement économique.

Voilà pourquoi nous devons tirer profit du Premier mai, période où l'ensemble des mandataires socialistes se souviennent de notre existence, pour leur rappeler qu'il est de leur responsabilité de mettre tout en œuvre pour lutter contre la crise en travaillant au redressement social et économique de la Wallonie. Dans cette tâche, ils pourront compter sur la CGSP, même en dehors de la période du Premier mai, car plus que les discours et l'apparence, nous préférons les actes !



Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW  
Alain Lambert, Vice-président de la CGSP  
Laurent Pirnay, Secrétaire général adjoint de l'IRW

# Un 1<sup>er</sup> mai sous le signe d'un plan de relance

Après l'appel à un « nouveau pacte social tripartite » version Laurette Onkelinx, la proposition de « plan anti-crise » de Joëlle Milquet et le « plan d'attaque pour la Belgique » d'Yves Leterme, la FGTB se lance dans l'arène et revendique un « plan de relance éco-solidaire ». Le mois dernier, l'édito de *Tribune* était consacré à la nécessité de redistribuer les richesses, voilà ci-dessous quelques contributions de la CGSP wallonne au débat sur ce « Plan de relance syndical ».

Le plan de relance éco-solidaire proposé par la FGTB serait coordonné et financé au niveau européen par une taxe sur les transactions financières comprise entre 0,025 % et 0,050 %. La FGTB fait également mention de la réduction du temps de travail, couplée à la semaine de 4 jours et plaide pour la nécessité de créer, à court terme, les conditions d'une croissance « éco-solidaire ». Objet d'une campagne de sensibilisation, ce plan de relance, utile et nécessaire, doit, pour la CGSP wallonne, être complété. Nous réclamons un plan de relance global, cohérent et fort.

## Nécessité fait loi !

Face aux propositions de plans patronaux et gouvernementaux qui foisonnent, la CGSP wallonne soutient la démarche de la FGTB visant à contre-proposer un plan de relance qui défende les travailleurs. Mais la FGTB ne peut se contenter d'appeler « le patronat et les pouvoirs publics à mettre ensemble la main à la pâte » pour lancer un « plan de relance sup-

plémentaire ». Bien au contraire : en tant qu'organisation de contre-pouvoir, elle se doit d'élaborer un plan de relance cohérent et revendicatif et de l'imposer à l'agenda politique par la création d'un rapport de force favorable. Si le plan de relance de la FGTB rappelle fort judicieusement que les prévisions dramatiques de la Banque nationale ou du Bureau fédéral du Plan se font « à politique inchangée », il est de notre devoir de faire la preuve que l'on peut changer de politique sociale et économique !

## Réglementer les secteurs bancaire et financier

Pour la CGSP wallonne, un véritable plan de relance doit, au préalable, dresser le constat des causes de la crise actuelle, pointer la responsabilité du secteur financier et revendiquer les moyens adéquats d'y remédier. En effet, il est démontré que les banques portent une lourde responsabilité en la matière, par leur action spéculative, leur gestion de la crise et le détour-

nement de l'argent public qu'elles ont utilisé pour se renflouer plutôt que pour soutenir l'activité. Ne pas dresser ces constats, c'est ne pas se donner les moyens de se prémunir de futures crises alors même que les spéculateurs attaquent les États (cas actuel de la Grèce). Des mesures de réglementation des secteurs bancaire et financier s'imposent et elles doivent impérativement figurer dans le plan de relance de la FGTB. Les résolutions de Congrès de l'IRW-CGSP de juin 2008 préfiguraient déjà la crise actuelle, en pointant la redistribution inégalitaire des richesses dans notre société. En d'autres termes, il faut oser dire que le système capitaliste a fait faillite, qu'il a montré ses limites et, à l'instar de la FGTB wallonne, oser affirmer que « le capitalisme nuit gravement à la santé ».

## Développer les services publics

Pour la CGSP wallonne, la relance doit passer par une politique de développement des services publics. Il est



indispensable de doter les services publics existants des moyens nécessaires pour qu'ils puissent remplir au mieux leurs missions. La CGSP wallonne ne s'inscrit dans aucun plan de relance qui ne mettra pas clairement en avant le rôle des services publics tant dans la satisfaction de besoins collectifs que dans la création d'emplois, et qui ne garantira pas le financement nécessaire à leur développement. Il faut rappeler que, quand les moyens viennent à manquer, c'est toujours vers les services publics qu'on se tourne pour en réduire les dépenses. Voilà pourquoi un plan de relance ambitieux doit être doté de sources de financement ambitieuses et ne pas se contenter d'une taxe européenne sur les transactions financières qui devrait rapporter, selon les premières estimations, 135 milliards d'euros. Ce qui, à l'échelle européenne, est bien peu pour soutenir une relance sociale. Voilà pourquoi la fiscalité doit être un élément essentiel de notre réflexion.

### Utiliser la fiscalité

C'est majoritairement l'impôt qui finance les services publics et cela doit rester ainsi ! Pour la CGSP wallonne, il est nécessaire que l'impôt soit juste, fortement progressif et qu'il tienne compte de tous les revenus (du travail, du capital, mobiliers et immobiliers). Des mesures politiques courageuses doivent rapidement être prises pour lutter contre la fraude fiscale ; lever le secret bancaire et supprimer les titres au porteur ; supprimer l'existence de paradis bancaires, fiscaux et judiciaires ; contrôler les flux financiers ; établir un cadastre des fortunes. Pour la CGSP wallonne, il faut continuer à demander la suppression des intérêts notionnels.

Pour éviter que la plus grosse partie de la fiscalité ne soit supportée par les travailleurs, la CGSP wallonne plaide pour que la FGTB se dote d'un « *programme fiscal global* » qui offre une alternative sociale aux « *contre-réformes fiscales* » de Didier Reyn-

ders qui profitent dans une très large mesure aux plus riches.

De plus, il faut rappeler l'importance des cotisations sociales et patronales dans la redistribution des richesses et continuer à revendiquer la défense et la promotion du salaire brut.

### Réduction collective du temps de travail

Contre la focalisation sur les réductions individuelles du temps de travail et la seule perspective de la semaine de 4 jours, la CGSP wallonne réclame la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, sans flexibilité imposée. Elle rappelle, à l'instar de la FGTB wallonne, que cette revendication est une demande forte des militants wallons. Elle peut être organisée de différentes manières, la semaine de quatre jours est une des possibilités mais elle n'est pas la seule. Fidèle à ses résolutions de Congrès, la CGSP wallonne propose de fixer un objectif chiffré de 32 heures par semaine. Une telle réduction collective du temps de travail permettrait une création massive d'emplois, une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle et plus d'égalité professionnelle pour les femmes, les plus touchées par la réduction individuelle du temps de travail plus subie que choisie.

### Ce qu'il manque...

La FGTB prévoit dans son plan de relance une meilleure mobilisation de l'épargne via une initiative publique mais rien n'est dit sur la manière d'y parvenir. La CGSP wallonne propose une solution par la création d'une banque publique pour collecter l'épargne, en ce compris l'épargne des particuliers. C'est, concrètement, un moyen complémentaire à la mise en place d'une réglementation des secteurs financier et bancaire. On s'étonnera également de ne pas voir le plan de relance revendiquer un

moratoire sur le contrôle de la « disponibilité » des chômeurs en préalable à toute révision de la législation. La CGSP wallonne rappelle, pour sa part, qu'elle demande, à l'instar de la FGTB wallonne, l'arrêt pur et simple du contrôle de la « disponibilité » des chômeurs. ■

#### Résolution 6 de l'IRW-CGSP :

*Le Congrès utilise le terme de « socialisation » pour décrire ce moyen de redistribution car c'est par l'apport de chacun d'entre nous que nous sommes en mesure de donner des droits à tout le monde, mais aussi parce que ces cotisations sont immédiatement versées en allocations sociales diverses et ne permettent donc pas au système bancaire de s'en saisir et de prélever une ponction sur cette masse financière énorme. Aucune part de ces ressources n'est privatisable. (...) Le Congrès rappelle le caractère hautement symbolique essentiel de la sécurité sociale. En effet, imposer le paiement de cotisations sociales est une façon de faire reconnaître à tous que c'est de nous seuls, par notre travail, qu'est issue la richesse qui permet de financer la vie en société. C'est parce que nous sommes les producteurs de la société que nous avons droit à des rémunérations et non à des aumônes. En conséquence, avec l'affaiblissement du prélèvement des cotisations, c'est notre force politique commune qui s'effrite.*

visitez notre site :  
[www.irw-cgsp.be](http://www.irw-cgsp.be)

# UE 2020, un plan de relance européen ?

## De quoi parle-t-on !

**2000 : l'Europe se dotait d'un programme décennal qui devait en faire « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une croissance quantitative et qualitative de l'emploi dans le respect de l'environnement »... Dix ans plus tard, c'est l'heure du bilan : l'Europe a raté le coche.**

### Échec de la stratégie de Lisbonne 2000-2010

Côté social, le bilan n'est pas brillant :

- un taux d'emploi à 66 % au lieu des 70 % visés (pour 2008) ;
- 23 millions de chômeurs, soit un taux de chômage de près de 10 % (version statistiques européennes normalisées, c'est-à-dire largement sous-estimées) ;
- 2,7 millions de pertes d'emploi pour l'Eurozone en 2009 et 4 millions pour les 27 pays membres ;
- 17 % de la population (soit 85 millions) sous le seuil de pauvreté.

Côté économique, il n'y a pas de quoi pavoiser non plus. L'Europe n'est toujours pas en mesure de surclasser ses concurrents commerciaux, ni par les coûts, ni par la technologie. Elle s'est trouvée paralysée face à la crise financière puis économique et sociale. Mais l'échec ne se mesure pas seulement en termes d'objectifs manqués. L'Europe, en tant que marché intégré et entité politique sur le plan mondial, ne fonctionne pas.

La Commission européenne reconnaît qu'elle n'a pas bien intégré les politiques économique, sociale et environnementale, et avoue ainsi son

impuissance face aux marchés financiers : « *D'autres grandes priorités stratégiques telles que l'intégration des marchés financiers, ont brillé par leur absence* »...

L'Europe se rend compte que sa stratégie d'adaptation à la mondialisation reposait sur la passivité, c'est-à-dire qu'elle se condamnait à courir derrière et à la subir plutôt que de tenter de l'orienter, de développer son propre modèle.

Et cela n'a rien d'étonnant ! La foi dans les vertus du marché et de la « main invisible » de l'économie reposait sur l'idée qu'il fallait laisser faire l'économie et que le reste suivrait. Le rôle de l'Europe se résumait donc à mettre en place le cadre d'une plus grande libéralisation.

L'Europe va-t-elle virer sa cuti ? Pas si sûr. La leçon que tire la Commission de la crise, c'est qu'on n'a pas été assez loin dans l'intégration du marché. Mais il n'est pas encore question de placer le politique à la barre du bateau ivre.

Le marché, le marché, et encore le marché, il n'y a que cela dans le plan UE 2020.

### Les grands projets...

Avec son nouveau plan stratégique « UE 2020 », approuvé par les 27 dirigeants européens fin mars, la Commission entend « remettre l'économie de l'UE sur les rails » et « tirer les leçons de la crise », mais elle ressort ses vieilles recettes. Le plan UE 2020 présente trois priorités qui se renforcent mutuellement :

- une croissance dite « intelligente », c'est-à-dire fondée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable, à savoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive ;

- une croissance inclusive, c'est-à-dire à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

Dans cette optique, les 27 se fixent quelques grands objectifs :

- porter à 75 % la population entre 20 et 64 ans qui est employée ;
- avoir 3 % du PIB de l'UE investis dans la R&D ;
- réalisation des objectifs environnementaux « 20/20/20 » (20 % de gaz à effet de serre en moins, 20 % de consommation d'énergie primaire en moins, 20 % d'énergies renouvelables en 2020, voire 30 % si les négociations Climat aboutissent).

Et c'est tout !

Les 27 n'ont pas, en effet, réussi à se mettre d'accord, en mars, sur certains objectifs « sociaux » qui n'étaient pourtant pas démesurés : ramener à moins de 10 % le taux d'abandon scolaire, avoir au moins 40 % des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté. Le sujet a été repoussé au Sommet de juin. Grandiose !

### ... sans les grands moyens ...

Cela ressemble assez aux objectifs de Lisbonne 2000-2010. La question essentielle étant de savoir comment on compte les atteindre. Car l'enfer est pavé de bonnes intentions.

Dès que l'on aborde le chapitre des moyens, on n'entend plus les violons. La Commission n'a qu'une obsession : la compétitivité du marché européen par rapport au reste du monde. Si l'Europe est en crise, c'est parce que son marché unique est encore trop fragmenté, pas assez « unique », pas assez libéralisé, pas assez ouvert.

On fait donc appel aux vieilles recettes libérales : faciliter la concu-

rence, libéraliser les services, faciliter les formalités pour les entreprises, faciliter le commerce, faciliter l'accès aux marchés des entreprises européennes en intervenant à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), faire tomber les barrières fiscales, ce qui ne veut pas dire harmoniser la fiscalité mais abattre les protections déguisées, etc.

Et, pour unifier un peu plus le marché, la Commission propose de passer à la vitesse supérieure en utilisant davantage les « règlements » (lois européennes d'application immédiate) plutôt que les « directives » dont la transposition est laissée à la charge des États.

Le dérapage des marchés financiers, dans ce schéma, n'est qu'une anomalie, un défaut de surveillance auquel il va falloir remédier. UE 2020 envisage un train de mesures pour réguler les marchés financiers, en ce compris la

recherche de « contributions appropriées du secteur financier ».

### ... mais avec les vieilles recettes

Dans cette logique, la Commission européenne conseille de supprimer dès que possible toutes les entorses au libéralisme commises pour amortir les effets de la crise :

- retrait des mesures de relance budgétaire ;
- retrait des aides au chômage temporaire ;
- fin des aides sectorielles (par exemple au secteur automobile) ;
- interruption des aides au secteur financier en commençant par la garantie des placements fournie par les États.

Retour aussi au Pacte de stabilité pur et dur, c'est-à-dire à la limitation des déficits budgétaires à 3 % et de la dette publique (à 60 % du PIB) des

États de la zone euro. La Commission prône l'assainissement budgétaire « intelligent », c'est-à-dire le retrait progressif des mesures anticrise et le glissement d'une fiscalité sur le travail vers une fiscalité environnementale.

Le calendrier proposé laisse cependant peu de place à la progressivité et à l'intelligence : il faudrait, dit la Commission, commencer dès 2011 et l'exemple de la Grèce montre qu'il est difficile d'assainir dans la dentelle... Les conseils de la Commission dans ce domaine font appel aux vieilles formules miracle : réforme des retraites, des systèmes de soins de santé, de la protection sociale, « réforme » des services publics dans le sens de plus d'efficacité (entendre moins de fonctionnaires)... Pour rappel, la Belgique et d'autres comme l'Irlande, l'Espagne, l'Italie, viennent d'être rappelés à l'ordre budgétaire. ■

## Entretien avec Pervenche Bérès

### Les sept péchés capitaux d'UE 2020

**Eurodéputée socialiste française, proche de Laurent Fabius, présidente de la commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen, Pervenche Bérès est sévère sur la stratégie UE 2020 de la Commission.**

« Ce que je lui reproche ?

1. Elle ne part pas de la situation réelle aujourd'hui. C'est-à-dire la crise grecque, qui ébranle tous nos fondamentaux. On ne peut pas faire UE 2020 si on n'aborde pas et qu'on ne résout pas cette question.

2. On ne tire pas le bilan de la stratégie de Lisbonne, de ce qui n'a pas marché, notamment de la Méthode ouverte de coordination qui est un vrai échec.

3. Il n'y a toujours pas de contrôle sur les objectifs à atteindre. Croire que les États vont tout seuls, sans contrôle ni moyens communs, atteindre ces objectifs est un leurre.

4. On veut faire fonctionner le marché intérieur en lui donnant un cadre. C'est la vieille recette qui a marché dans les années 1990 mais qui n'est plus adaptée. Aujourd'hui, ce dont nous avons besoin, ce n'est pas vraiment d'un cadre législatif mais de projets : une Europe qui s'alimente en énergie, un réseau électrique intégré, un niveau d'excellence en éducation, des services publics...

5. On ne dit rien sur les services publics. On ne peut pas avoir un marché intérieur qui favorise le dumping social, le dumping fiscal et détruit les services publics. Ce n'est pas possible. !



6. Le social est le grand absent. Il faut veiller à l'emploi, développer de nouvelles sources d'emploi, en ayant un fort pouvoir d'incitation, par exemple à travers la réorientation des fonds structurels. Il faut aussi un salaire minimum dans toute l'Europe.

Enfin, je suis persuadée qu'il y a une erreur de concept. On a réalisé le marché intérieur pour que l'Europe soit forte, aie une base de croissance optimale à l'intérieur et une masse critique à l'extérieur, qu'elle puisse peser dans la globalisation. C'était une idée d'avant-garde. Aujourd'hui, on ne garde de ce projet que l'idée de marché en oubliant l'importance d'avoir un socle de base. C'est une erreur. ■

# Pensions : un débat mal engagé

**Début février le ministre fédéral des Pensions, Michel Daerden a, enfin, publié son « Livre vert » sur les pensions. Un document qui fait l'inventaire des problèmes, ne pose que des questions mais ne propose pas de solution.**

Le Livre vert est primordial. Car c'est sur ce document, et à partir des réactions qu'il suscitera, que sera préparé un « Livre blanc » qui, lui, donnera les principales pistes envisagées par le gouvernement. Un livre à publier en juin. Donc rapidement. Autant être informé et donner de la voix !

## Que dit le Livre vert ?

- L'Europe compte de moins en moins de pays basant leur système de pension légale sur un seul pilier (par répartition). Et la privatisation des systèmes de pension est en marche.
- Mais la crise économique actuelle montre que les systèmes de pension par répartition résistent mieux que les systèmes par capitalisation dont les placements sont directement touchés par l'effondrement boursier.
- Le Fonds de Vieillesse créé en 2001 ne marche pas bien. Doté de seulement 16 milliards d'euros, il aura, tout au plus, en 2012, 21 milliards en réserve, alors qu'il en faudrait au moins le double. Ce fonds est, en effet, handicapé par deux règles : 1° Il n'est alimenté que par les excédents budgétaires, autant dire plus rien jusqu'en 2015 ; 2° Il ne peut être utilisé que si le taux d'endettement du pays est inférieur à 60 %. Autrement dit, on ne peut l'utiliser que si tout va bien, donc si on n'en a pas besoin.
- À politique constante, la Belgique connaîtra des difficultés croissantes de financement des retraites car on passera de quatre actifs (en 2000)

pour un pensionné de plus de 65 ans à trois actifs (en 2020) et à deux actifs (en 2060). La Belgique entend agir davantage sur la réduction du déficit public et l'emploi que sur les pensions.

- Côté démographique, la prévision de baisse du taux de natalité de 1,81 % en 2007 à 1,76 % en 2050 conjuguée à la hausse de l'espérance de vie – qui passe à 84 ans pour les hommes et à 90 ans pour les femmes en 2050 (contre respectivement 78 et 83 ans en 2007) – n'arrangent pas le problème.
- Le coût du vieillissement est estimé à 8,2 % du PIB, soit + 2,1 % par rapport à l'estimation précédente, avant la crise financière. Le sauvetage des banques, à lui seul, est responsable d'un surcoût de 1,9 %.
- Le système belge a des performances qualifiées de moyennes, voire médiocres en ce qui concerne la hauteur des retraites, comparées aux pays voisins. Comme partout en Europe, le risque de pauvreté des personnes âgées est bien réel chez nous : si 1 belge sur 6 vit sous le seuil de pauvreté, c'est 1 pensionné sur 4 qui est pauvre. L'accès à la retraite accroît le risque de pauvreté.

## Où est le danger ?

Tout ce document est transcendé par un grand danger : le Ministre Daerden laisse la porte ouverte à l'entrée dans la pension légale d'un système par capitalisation alors qu'aujourd'hui on est dans une logique de pure solidarité (par répartition). Cela veut dire accepter la mise en place d'un système de retraite légale basé sur deux piliers. Et à terme, le déclin de la solidarité.

Car on aura un premier pilier par répartition sans croissance ni renforcement possible et, conjointement, un deuxième pilier qui se développerait, avec les risques financiers qu'on connaît, permettant seulement aux plus riches de vivre dignement leur retraite.



## La position de la CGSP

La CGSP wallonne considère que toute discussion sur l'avenir des pensions doit donner la priorité absolue à la défense de la pension légale avec, en son sein, le maintien des trois régimes de pension légales (public, salariés et indépendants). Il ne peut être question de remettre en cause le dispositif public de pension. Et si alignement il doit y avoir, c'est vers le haut : du privé vers le public (et non le contraire). La question du financement est capitale. Et la question de la défense du salaire brut (qui comprend les cotisations sociales) doit être posée. La pension légale par répartition doit être protégée et renforcée. Il doit y avoir une véritable liaison automatique et structurelle entre les pensions légales et l'évolution des salaires.

Quand il s'est agi de trouver quelques milliards pour les banques, on a su faire preuve d'inventivité et faire fi de quelques règles soi-disant « intangibles ». Pourquoi pas en matière de retraite... Là aussi il y a un gisement d'emplois et de ressources. Des seniors assurés d'une retraite décente, c'est l'assurance de la croissance économique de demain, mais pour cela, il faut faire preuve d'inventivité. C'est un choix de société. ■

1<sup>er</sup> mai 2010

Et la lutte continue! Sauver des emplois, protéger les rémunérations, tel est l'axe central de la lutte syndicale de la FGTB. Une lutte à laquelle nous souscrivons pleinement, avec la CGSP. Une lutte que nous soutenons, en joignant le geste à la parole. Pour faire face à la crise, la FGTB a des alternatives... pas n'importe quelles alternatives mais des propositions scientifiquement charpentées.

Partout dans le pays, notre organisation syndicale organise des manifestations à l'occasion du 1<sup>er</sup> mai. Soyez présents et manifestez aux côtés des nombreux membres de la FGTB pour démontrer clairement que le 1<sup>er</sup> mai est et reste notre jour de lutte. La FGTB est plus que nécessaire, oui «indispensable».

Dans notre secteur, les dossiers défilent. Nous vous renvoyons à cet effet aux articles publiés dans nos colonnes. Dans certains de nos sous-secteurs, la situation va de mal en pis. Là aussi, la lutte continue.

Très prochainement, nous déposerons nos cahiers revendicatifs à Belgacom et à l'IBPT. Des cahiers revendicatifs au contenu fort peu divergent puisque les problèmes avancés par la FGTB requièrent, ici aussi, notre attention.

Nous ne nous étendrons pas davantage sur ces revendications dans la présente édition parce qu'il nous faut encore les confronter à celles des collègues du SLFP et de la CSC.

Quoi qu'il en soit, chaque affilié (que ce soit à Belgacom ou à l'IBPT) recevra le projet final et aura l'occasion d'anticiper et d'éventuellement formuler des propositions supplémentaires. Chaque proposition fera l'objet d'une analyse approfondie et la position qui sera retenue, vous sera communiquée, assortie d'une motivation claire quant aux raisons de son acceptation ou de son refus.

Et puis, il y a les services publics. Des services publics dont les instances intersectorielles de la CGSP défendent le caractère «indispensable» et l'accessibilité de toutes et tous aux biens et aux services qui, si l'on suivait la logique du marché et de l'appât du gain, ne seraient accessibles qu'au plus petit nombre. L'Etat est garant de l'intérêt général. C'est l'Etat qui assure la continuité du service ainsi que l'égalité entre les citoyens et l'accessibilité pour tous.

Les services publics sont un excellent rempart contre l'exclusion et un instrument formidable pour permettre aux citoyens d'exercer leurs droits. C'est pourquoi, il convient de renforcer le rôle de l'Etat dans le cadre d'un modèle de société basé sur l'égalité et la démocratie. Si nous adhérons à ce principe, alors il nous faut prévoir les moyens qui lui permettront de remplir ce rôle.

Faites également en sorte que, dans ce débat, la lutte syndicale ne s'arrête jamais. C'est pourquoi, plus que jamais:

Debout les damnés de la terre  
 Debout les forçats de la faim  
 La raison tonne en son cratère  
 C'est l'éruption de la fin  
 Du passé faisons table rase  
 Foules, esclaves, debout, debout  
 Le monde va changer de base  
 Nous ne sommes rien, soyons tout  
 C'est la lutte finale  
 Groupons-nous, et demain  
 L'Internationale  
 Sera le genre humain

Nous vous souhaitons un 1<sup>er</sup> mai combatif!

*André Vandekerckhove, Président  
 Michel Denys, Vice-président*

**Rappelons que, dans le cadre de l'intégration de nos collègues des ex-filiales, 5 dossiers majeurs, «masters dossiers», doivent recevoir l'aval de la commission paritaire avant que le premier dossier d'intégration (entendez dossier de réorganisation) puisse être soumis aux organisations syndicales représentatives.**

Et de citer:

### 1. la nouvelle politique salariale (NPS)

Il s'agit d'un dossier Belgacom et non pas d'un dossier Intégration. Nous sommes en phase de finalisation et nous n'attendons plus que:

- une position juridique, «legal opinion», concernant la problématique du tunnel
- les Lignes de force du nouveau système d'évaluation pour le niveau 1 et la force de vente
- à un stade ultérieur, une discussion approfondie sur les démotions.

### 2. le dossier relatif aux règles HR (PPP)

S'il s'agit ici aussi d'un dossier Belgacom et non pas d'un dossier Intégration. C'est un dossier qui a, néanmoins, toute son importance pour le personnel à qui un code de fonction Belgacom a été attribué ainsi que, bien évidemment, pour le personnel en réaffectation. Les règles HR se substituent aux règles BeST. Ce dossier est pratiquement bouclé. Il reste à avoir une dernière discussion dans le groupe de travail SOC ainsi que dans notre groupe de travail technique interne

### 3. une information détaillée sur les Familles de fonctions

Les organisations syndicales représentatives recevront très prochainement l'ensemble de la documentation relative aux **familles de fonctions**, aux **bandes de fonctions** ainsi qu'aux **descriptions de fonctions génériques** y afférentes. Il est effectivement essentiel que tous les membres du personnel du niveau 1 et sales (force de vente) sachent à quelle famille ils appartiennent. Et, par-delà, qu'ils sachent aussi à quelle bande de fonctions ils appartiennent et, partant, quelle est leur position opérationnelle et fonctionnelle (voir aussi règles Mapping)

### 4. les règles Mapping

Il s'agit de l'**ensemble des règles et accords collectifs** qui garantissent au membre du personnel une position opérationnelle et fonctionnelle correcte (voir plus loin les règles Mapping, les points sur les «i»). Cette procédure détermine, par ailleurs, le niveau (1, 2, 3 ou 4) auquel appartient le membre du personnel intégré.

### 5. les règles d'intégration C&B

Ces règles doivent encore être négociées. Elles comporteront, en fait, les règles génériques pour tout l'aspect financier de l'intégration.

### Procédure de recours en cas de contestation lors de l'attribution d'une famille, d'un niveau ou d'une bande de fonction

Introduction du recours:

- au plus tard 31 jours après la lettre vous informant de la fonction qui vous est attribuée dans la nouvelle organisation
- après une discussion éventuelle avec le supérieur hiérarchique

- le supérieur hiérarchique rend un avis sur le recours dans les dix jours ouvrables après réception du document en question qu'il transmet ensuite au directeur RH de la division
- le directeur RH de la division rend un avis dans les dix jours ouvrables qui suivent et transmet le document aux experts ainsi qu'aux consultants externes de HR Compensation & Benefits
- il revient au manager de HR Compensation & Benefits de statuer en toute légitimité
- si le travailleur n'est pas d'accord avec la décision prise, le comité d'accompagnement est saisi du recours. Ce comité rendra un avis motivé avant de transmettre le dossier à l'EVP Human Resources.

### Conséquences de la procédure de recours

- L'EVP Human Ressources tranche après avoir pris connaissance de l'avis motivé du comité d'accompagnement. Cette décision est notifiée au titulaire de la fonction par le directeur RH de la division.
- Si la décision donne raison au membre du personnel, sa situation sera réglée suivant les règles Mapping que nous proposons (voir plus loin).

### Composition du comité d'accompagnement

Composition uniforme:

- des représentants des organisations syndicales représentatives (6)
- des représentants de l'employeur (6): 3 experts HR et 3 managers de Belgacom

- le comité d'accompagnement est assisté d'un expert externe en classification de fonctions. Cet expert joue le rôle de conseiller
- les membres du comité d'accompagnement doivent maîtriser parfaitement la méthode d'évaluation
- une formation est conçue et organisée par des consultants externes pour permettre aux membres du comité d'accompagnement d'acquérir cette maîtrise. Il s'agit ici de représentants issus des différents domaines d'activité. Cette formation d'un jour est une condition sine qua non pour faire partie du comité d'accompagnement.

### Règles Mapping: les points sur les «i»

A l'issue d'une discussion houleuse au sein du groupe de travail des Négociations sociales (SOC) du 30 mars entre la CGSP et les représentants de Belgacom, nous avons rejeté catégoriquement la proposition qui nous était faite sur les règles Mapping. Ce qui explique qu'au groupe de travail SOC du 1<sup>er</sup> avril, nous ayons formulé une contreproposition (au moment de rédiger le présent article – 6 avril – les négociations n'ont pas encore eu lieu).

Vous trouverez, ci-après, un résumé de notre intervention:

La CGSP est et reste un syndicat «revendicatif». La CGSP est et reste un syndicat qui se bat pour un «emploi de qualité». Même lors des difficiles négociations sur la Conférence au Sommet et nonobstant l'instauration

de la «disponibilité structurelle», nous n'avons eu de cesse de nous focaliser sur l'aspect «emploi».

L'accord collectif du 22 mars 2007 en est la preuve spécifique et irréfutable. Quoi de plus logique tout de même qu'un membre du personnel qui perd son emploi interne, se voit offrir toutes les chances de retrouver un nouvel emploi interne. Mais il y



a un mais! Si, après avoir épuisé les procédures de recours, il refuse une fonction en adéquation avec son PPP (profil personnel et professionnel), le membre du personnel statutaire est «mis à disposition», le contractuel est «licencié» avec indemnité de rupture. En dépit des trois régimes de départ, notre combat pour la «sécurité d'emploi» a toujours figuré en première place.

A l'avenir aussi, nous continuerons d'œuvrer pour la «sécurité d'emploi» et pour l'emploi.

La délégation de la CGSP a annoncé qu'elle ne participerait pas à un groupe de travail technique sur les règles Mapping. Pour débloquer la situation, nous avons fait une proposition de compromis non sans y adjoindre un certain nombre d'exigences minimales:

- Pas de «**overruling**» de la CCT «Intégration S&S» du 23 septembre 2008 (intégration au 1<sup>er</sup> octobre 2008)
- Respect des garanties qui ont été données aux membres du personnel intégrés le 4 janvier 2010
- Définir, dans l'accord collectif Mapping, ce qu'il y a lieu d'entendre par modification importante des conditions de travail
- Instaurer une procédure de recours via le «comité d'accompagnement Mapping». Le membre du personnel **peut**, sur base de l'avis du comité d'accompagnement Mapping, être mis en réaffectation. Ce comité d'accompagnement peut décider de recourir à AristA ou aux services de SUN
- Elaboration du PPP du membre du personnel concerné par le Job Centre. Dès qu'il a approuvé son PPP, le membre du personnel se voit proposer une fonction. La procédure de recours visée dans l'accord collectif du 22 mars 2007 doit être applicable intégralement (comité d'accompagnement règles HR).

Un article détaillé sera spécialement dédié au démarrage du dossier FMS (Fixed Mobile Study).

Nous avons donné une dénomination provisoire (Mapping et règles HR) aux différents comités d'accompagnement parce que, dans la phase actuelle, il est effectivement prévu deux comités d'accompagnement autonomes séparés. ■

**CGSP Télécom Aviation...  
simply the best !!**

## Commission paritaire: déclarations du front commun syndical CGSP-SLFP

### A propos des Job Info

Nous souscrivons pleinement aux objectifs du BMC: «**le client, le client et encore le client**».

Poursuivre le but présente, cependant, des avantages et des inconvénients. Parmi ces inconvénients, il y a la nécessité de disposer d'un **minimum de moyens nécessaires** pour offrir, aux clients existants et aux nouveaux, le service qui leur est promis sur papier.

Lors de la discussion du Job Info, qui sera vraisemblablement publié en avril, nous faisons part de notre préoccupation par rapport à la situation qui prévaut dans certaines entités de COP et de POS. Nous n'avaliserons ce Job Info que si l'on remédie urgentement à certaines situations précaires du personnel.

Dans la foulée de certaines discussions à COP/CFO autour de l'outsourcing et du respect des accords passés, une période a été avancée pour, entre autres, évaluer COP/CFO. **Période qui n'a même jamais été consignée dans le dossier.**

Lorsque nous sollicitons la direction de Belgacom pour discuter d'un problème qui intéresse le personnel, c'est rarement le bon moment. Le passé regorge de «moments inopportuns».

Nous demandons instamment à la direction d'intervenir au niveau du «work force versus le nombre de membres du personnel» dans certaines entités de COP. En effet, certains membres du personnel en troisième année de Tutorat (2010) vont cesser toutes activités et créer ainsi des

situations inacceptables sur le terrain. **Les besoins sont criants!!**

A l'occasion des nombreux contacts avec l'administrateur délégué, des engagements ont été pris en vue de procéder à l'examen des problèmes ponctuels et visant à prendre les mesures qui s'imposent pour y remédier ou à tout le moins les amoindrir.

En ce qui concerne «l'agenda social et polices à COP/CFO», le report à mai/juin n'est pas acceptable car, si tout se déroule normalement, les premières nouvelles recrues ne seront à pied d'œuvre qu'en septembre/octobre.

C'est la raison pour laquelle le front commun CGSP-SLFP enjoint à la direction de dresser l'inventaire de la situation dans les entités où les besoins sont les plus impérieux et de présenter des **propositions d'urgence** aux syndicats.

**Aujourd'hui, nous réclamons une réponse claire et non équivoque.**

Et, puis, il reste encore POS. Mais, en front commun, cela rendra notre tâche un peu plus facile. Et, il y a le Masterplan qui a reçu l'aval de la commission paritaire le 29 juin 2006.

Ce dossier fixe sans ambiguïté les besoins en personnel de chaque centre Belgacom. La situation qui prévaut dans certaines entités, requiert une initiative urgente pour le recrutement, ne fût-ce que d'un certain nombre de CDD.

Aujourd'hui, comme pour COP, nous réclamons, une réponse claire et non équivoque.

### A propos de l'intégration

Partant de principes tels la probité, l'intégrité, nous serions en droit de penser que **les managers et dirigeants** d'une entreprise comme Belgacom SA de droit public font leur credo des principes, directives, codes de conduite et autres lignes de force dans l'exercice de leur fonction. Qu'ils **sont respectueux de l'ensemble du personnel** et surtout des lignes de force générales et des principes qui doivent présider à une parfaite intégration du personnel des filiales dans notre entreprise.

Les organisations syndicales sont face à des négociations les plus difficiles et les plus délicates qui soient. Règles du jeu ou les codes de conduite doivent être l'apanage des dirigeants, des «decision makers». Ces mêmes décideurs devraient s'engager tout aussi naturellement à informer instantanément les instances compétentes de toute forme de fraude et/ou corruption avérée ou présumée dont ils ont ou qui sont portées à leur connaissance.

Pour l'heure, il se passe des choses dans nos filiales qui ne peuvent pas apparaître au grand jour. Nous n'avons pas l'audace de les appeler par leur nom. Nous nous limiterons à faire référence aux diverses questions et interventions que nous avons faites au groupe de travail SOC.

D'un côté, certaines fonctions sont vidées de leur substance et le personnel concerné s'inquiète. A juste titre. De l'autre côté, on assure aux membres du personnel, de façon presque «massive», un peu comme à l'offensive, qu'à l'intégration, leur future bande de fonction sera M2; il ne s'agit même pas de «cherry picking».

Nous ne pouvons imaginer que le BMC soit au courant et encore moins

qu'il soit d'accord!! Nous ne pouvons concevoir qu'il soit possible de poursuivre les négociations sur l'Intégration s'il n'est pas mis un terme à ces pratiques illicites. Que dire des centaines de membres du personnel qui, au quotidien, se dépensent sans compter pour constater, au bout du compte, que d'aucuns passent deux fois à la caisse? Que dire des aspects financiers?!

Nous exigeons qu'il soit mis fin à ces pratiques illicites.

C'est pourquoi, nous réclamons un «gel» absolu à partir du 4 janvier

2010 (avec effet rétroactif). Et toute modification ou érosion de fonction ainsi que toute promotion doivent faire l'objet d'un examen approfondi au sein d'un comité indépendant. La décision finale revient à l'EVP Human Resources qui statuera sur base d'un dossier motivé. Le nombre de cas ne peut être que limité. Il ne peut évidemment pas en être autrement!!

Nous demandons à prendre connaissance de la liste de tous les membres du personnel qui ont obtenu de l'avancement entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2009 et du 1<sup>er</sup> août 2009

jusqu'à présent et, parmi ces promotions, celles qui ont motivé l'octroi d'une voiture de société.

**Aujourd'hui, nous exigeons une réponse claire et sans équivoque à notre demande d'instituer une enquête fouillée.** Jusqu'à nouvel ordre, nous n'avaliserons pas l'intégration pas plus que d'autres dossiers! Mais, par respect pour le personnel, nous poursuivrons les négociations... et ensuite nous évaluerons la situation. Les bons accords font les bons partenaires sociaux! ■

## Belgocontrol Situation de crise

**Depuis le 19 mars 2010, date du dépôt d'un préavis de grève courant jusqu'au 30 juin 2010, les réunions au sommet se sont multipliées tant à Belgocontrol, au cabinet du Secrétaire d'Etat à la Mobilité, qu'avec nos instances syndicales.**

L'objectif de ces différentes réunions était de prendre connaissance du rapport de l'audit KPMG, d'examiner le suivi de ses recommandations, d'être informé de l'évolution de la négociation du prochain contrat de gestion entre l'entreprise et l'Etat et d'obtenir le plus rapidement possible l'assurance du refinancement de Belgocontrol.

**Pour la CGSP Télécom Aviation, ce dernier point est le plus important car c'est lui qui va déterminer l'avenir de l'entreprise.**

Comme nous l'avions pressenti, nous n'avons obtenu que des réponses partielles à nos légitimes revendications:

- l'Administrateur délégué nous a informés de ses premières réponses

au Secrétaire d'Etat au sujet du rapport final de l'audit.

- le Secrétaire d'Etat nous a fait une présentation minimaliste de l'audit; il nous a fait part de sa volonté de débiter les négociations concernant le contrat de gestion à la mi-avril
- le dossier sur la gestion de l'espace aérien progresse...
- et enfin, une solution pour le refinancement devrait intervenir avant le 1er juillet 2010.

Au niveau de l'entreprise, la CGSP Télécom Aviation a perçu une réelle volonté de trouver des solutions aux revendications posées dans son préavis de grève dans les domaines où elle peut directement intervenir:

- le document de base du nouveau contrat de gestion fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales
- une table ronde associant les organisations syndicales sur le thème de la communication interne va être planifiée
- Belgocontrol veut consolider son image internationale au niveau du FABEC.

Les résultats que nous avons obtenus ne se résument encore qu'à de vagues promesses.

Rien de concret n'a encore abouti au niveau du refinancement même si des réunions Etat fédéral-Régions ont débuté.

C'est pourquoi, le comité syndical a estimé que le préavis de grève ne pouvait être retiré. La pression sur les décideurs politiques doit rester intense.

Si une solution sur le refinancement de Belgocontrol n'intervient pas avant la fin du mois de juin, la CGSP passera à l'action!

### Du changement à Liège Bierset

Avec en toile de fond le nouveau contrat de gestion de Belgocontrol et la problématique du (re)financement de l'entreprise publique autonome, l'Aéroport de Liège va connaître en septembre 2010 le transfert du bataillon d'hélicoptères Agusta vers la base de Beauvechain.

L'Aéroport de Liège deviendra alors un aéroport civil à 100 %. D'après les derniers renseignements, les contrôleurs aériens militaires resteront à la tour de Liège jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2010.

L'Aéroport de Liège, aéroport public, appartient à la Région wallonne qui y exerce les missions d'inspection aéroportuaire et de vérification de conformité et est géré par Liège Airport.

Liège Airport fêtera par ailleurs, à travers son précurseur SAB, Société pour l'Aéroport de Bierset, ses 20 ans d'existence, ce 9 mai 2010).

Aux termes de l'accord de coopération Etat/Régions et d'un accord

bilatéral Région wallonne/Force Aérienne, le service du contrôle aérien était assuré soit par la Régie des Voies aériennes (RVA), désormais par Belgocontrol depuis 1998, soit par la Force aérienne, désormais Comopsair. Cela a donné et donne encore, pour quelques mois, un exemple unique en Belgique d'une Tour de contrôle desservie par *deux* fournisseurs de service (ANSP), chacun à leur tour, jamais ensemble, avec toutes les difficultés, incohérences et risques que cela comporte.

Le départ tout proche d'un fournisseur de services ne facilitera pas pour autant la situation dans l'immédiat. En effet, il conviendra non seulement de déterminer le nombre de contrôleurs aériens nécessaires pour assurer un service 24 heures sur 24, mais

aussi de clarifier et de remettre en ordre la situation en ce qui concerne les licences de contrôleur, ainsi que de réaliser peut-être - autre défi européen - une vraie synergie militaire/civile.

Tout cela aussi dans un contexte où les autorités aéroportuaires liégeoises demandent légitimement une augmentation de la capacité d'aéroport (c'est-à-dire une augmentation du nombre de mouvements à l'heure). ■

Le secteur Télécom Aviation de la CGSP, dans sa promotion et sa défense du service public, est prêt à relever tous ces défis, mais, surtout, reste vigilant quant au respect des statuts ainsi qu'à la défense de ses affiliés

## The Brussels Airport Company

### L'évaluation: un enfant à problèmes!

**Le principe de l'évaluation des prestations des membres du personnel est consigné dans le statut du personnel. Un statut qui, au moment de la privatisation de BIAC, entreprise publique autonome de l'époque, a été pérennisé et inscrit dans l'Arrêté Royal du 27 mai 2004 (Moniteur Belge du 24 juin 2004).**

Il fallut attendre le 2 avril 2009 pour que les lignes de force, fixées dans le statut du personnel, soient peaufinées et gravées dans une convention collective de travail.

Dès l'entame de la première période d'évaluation, laquelle est commune à l'ensemble des membres du personnel, les services HR ont délaissé ce dossier. Dans la plupart des cas, la formation obligatoire prévue des évaluateurs fut dispensée très tardivement et les dif-

férents critères de prestations pas ou insuffisamment précisés.

Des workshops facultatifs seraient organisés chaque année pour aider les collaborateurs. Un an plus tard, on attend toujours la première session.

Faute d'instructions aux évaluateurs, le premier entretien n'a généralement pas eu lieu ; l'entretien intermédiaire a tout simplement été oublié et, dans certains cas, les évaluations finales n'ont pas encore été encodées. En un mot comme en cent, un foutoir de première!

La CCT stipule clairement qu'un score 2 – améliorable – et un score 1 – insuffisant – ne sont possibles que si l'on peut prouver qu'un message concret (noté sur le document d'évaluation) de correction a été donné lors d'un entretien de fonctionnement intermédiaire. Cet entretien sert également à donner au collaborateur la possibilité et les

moyens d'améliorer son fonctionnement général. Or, un score 2 est attribué dans plus de 3 % des cas sans que l'on convienne du moindre plan d'accompagnement. Ces scores sont dès lors commués d'office en score 3 – bon: satisfait aux attentes. Les membres du personnel concernés recevront personnellement un message correcteur pour la nouvelle période d'évaluation.

L'entretien final d'évaluation, s'il n'a pas encore eu lieu, devra se faire pour le 15 avril 2010 au plus tard. Si ce n'est pas possible en raison de l'absence d'une des parties, le membre du personnel recevra l'évaluation 3. Si l'entretien d'évaluation se traduit par un score plus élevé, une rectification sera opérée avec effet rétroactif.

Pour les membres du personnel qui ont changé de fonction ou qui ont eu une promotion en cours de cycle, BAC entend appliquer, à titre de mesure

transitoire, un système complexe de proportionnalité. Néanmoins, les dispositions de la CCT sont non équivoques et doivent être respectées.

D'ici la fin du mois de mai de cette année, BAC a l'intention de faire la clarté sur la CCT existante et, à cet effet, de négocier avec les organisations syndicales aux fins de procéder à une description claire de toutes les étapes de la procédure à suivre à l'avenir par HR et de fixer les modalités du reporting aux organisations syndicales représentatives. Il est fort à parier que ce sera l'occasion de relancer la discussion sur l'opportunité ou non de prendre en compte certaines absences pour le calcul du merit.

### Politique salariale

La CCT relative à la Politique salariale conforme au marché, également datée du 2 avril 2009, prévoit un mouvement de rattrapage accéléré pour les membres du personnel qui se trouvent en-dessous des 80 % de leur classe salariale. En plus des pourcentages déjà majorés du merit matrix de 5 %, 7 % et 9 % pour respectivement les scores d'évaluation 3, 4 et 5, les membres du personnel concernés se voient octroyer une majoration supplémentaire de 5 %.

Dans les mesures transitoires, il sera, par ailleurs, spécifié qu'au plus tard au 1<sup>er</sup> avril 2011, soit à la fin du prochain cycle d'évaluation, tous les membres du personnel qui ne se trouvent pas encore à la limite des 80 %, seront automatiquement portés à ce niveau.

### Security

Des changements significatifs se profilent à l'horizon. En attendant qu'ils se concrétisent, la direction aurait voulu travailler avec 11 Chief Security Inspectors dans les opérations alors que le règlement du travail prévoit un effectif minimal de 14 membres du personnel. Après insistance de notre part, la direction a compris le message et complètera l'effectif de CSI. L'appel

aux candidatures sera lancé dans les tout prochains jours. Dès que les propositions de nouveaux horaires seront connues, nos délégués à Security vous contacteront pour solliciter votre avis.

### Opérations hivernales

Les opérations hivernales, mieux connues sous le vocable de déneigement, sont d'une importance capitale pour l'aéroport en période hivernale. L'entreprise ne respectant pas les accords, les organisations syndicales représentatives ont dénoncé la CCT concernée.

L'entreprise a lancé une enquête parmi ceux qui ont participé aux opérations hivernales dont voici les premières conclusions :

#### *Exécution*

Les convois fonctionnent bien. Le travail d'équipe s'est amélioré grâce à une collaboration fréquente. Les trajets à effectuer doivent être repris plus explicitement dans la formation. Les tâches à accomplir doivent être formulées clairement et faire l'objet de répétition en formation.

Les temps de repos méritent une attention particulière. Ils doivent à l'avenir être prévus de façon structurée pour ne plus dépendre du chef de convoi ou des circonstances du moment. La relève des équipes et la manière de l'améliorer doivent également être examinées.

#### *Matériel*

Une remarque qui revient souvent concerne le matériel obsolète dont la fiabilité laisse à désirer. On perd énormément de temps à faire le plein des véhicules. Il convient également de prévoir un endroit pour le matériel de nettoyage.

#### *HR/CCT*

Il est nécessaire de communiquer clairement sur la rémunération tant des internes que des externes. Les règles sont jugées trop complexes et la

fiche de prestation pas assez claire. Au niveau de l'indemnisation des prestations, les participants réclament une différence plus grande entre la rémunération d'une prestation diurne et d'une prestation nocturne.

#### *Horaire de garde & Equipes*

Par rapport à l'organisation d'un système en trois équipes, collaborateurs internes et externes ont des avis clairement divergents. Les derniers sont pour le maintien du système existant tandis que le personnel interne juge le système astreignant en cas de périodes hivernales persistantes.

#### *Communication*

Le système fonctionne bien mais il faut davantage standardiser les messages. Il convient d'examiner la possibilité d'un système fallback en cas de doute ou si le message n'est pas bien passé.

#### *Infrastructure & Logistique*

Il faut améliorer la coordination avec SEC parce que le fait de devoir attendre pour accéder à l'airside (côté pistes), provoque des frictions. Il faut adapter les installations sanitaires et le confort (nombre de sièges, internet,...) dans le bâtiment 133.

#### *Formation*

Radio Trunking est considérée comme une valeur ajoutée importante pour le travail autonome. Il s'agit d'un système radio mobile conçu pour les services officiels (ambulances, pompiers, armée,...).

Pour les opérations hivernales aussi, il s'agira de négocier une nouvelle CCT avant le début de la période estivale.

Si vous souhaitez nous faire part d'un problème ou si vous avez des remarques, n'hésitez pas à nous envoyer un courriel à l'adresse [telecom@acod.be](mailto:telecom@acod.be). ■

**Parce que votre avis compte!**

## La justice sociale face au marché total

Spécialiste du droit du travail, directeur de l'Institut d'études avancées de Nantes, Alain Supiot publie un essai réactualisant les leçons sociales qui avaient été tirées de l'expérience des deux guerres mondiales. En 1944, la Conférence internationale du travail, réunie à Philadelphie, aux États-Unis, adoptait une déclaration qui redéfinissait les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail (OIT) en énonçant notamment le principe que le travail n'est pas une marchandise.

*Alain Supiot, L'esprit de Philadelphie*

*La justice sociale face au marché total, Seuil, 2010, 178 p.*



## Le triomphe de la cupidité

Ce livre porte sur les idées qui sont à l'origine des politiques désastreuses qui ont provoqué la crise et sur les leçons que nous en tirons. Nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins. Soit nous continuons à faire triompher la cupidité, l'obsession du court terme, les déréglementations, la libre circulation des capitaux, responsables des pires dérives du système financier ; soit nous acceptons de faire un pas de côté et de considérer les causes fondamentales de notre échec. Selon Stiglitz, prix Nobel d'économie en 2001, ce que la chute du mur de Berlin a été au communisme, septembre 2008 l'a sans doute été symboliquement au fondamentalisme du marché et au mythe pervers de l'autorégulation. Malheureusement, la plupart des élites économiques et politiques n'en prennent pas conscience : elles évoquent une crise exclusivement financière qui aura certes des répercussions économiques, alors qu'il s'agit de la faillite d'un système conjuguée à une grave crise morale. Joseph Stiglitz démontre que les mesures actuellement prises aux États-Unis ou en Europe ne sont pas à la hauteur de l'enjeu et contribueront, pour nombre d'entre elles, à relancer un système qui a échoué et qui ira de crise en crise.

*Joseph E. Stiglitz, Le triomphe de la cupidité, Éd. Les liens qui libèrent, 2010, 473 p.*



## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### Infos générales

- 2 /** Actualités • Dans nos régionales
- 3 /** Édito • Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie
- 4-5 /** Dossier • Un 1<sup>er</sup> mai sous le signe d'un plan de relance
- 6-7 /** Dossier • UE 2020, un plan de relance européen ? De quoi parle-t-on !  
Entretien • Pervenche Bérès : les sept péchés capitaux d'UE 2020
- 8 /** Analyse • Pensions : un débat mal engagé

### Infos TÉLÉCOM AVIATION

- 9 /** Édito • 1<sup>er</sup> mai 2010
- 10 /** Belgacom • Intégration : les news
- 12 /** Belgacom • Commission paritaire : déclarations du front commun syndical CGSP-SLFP
- 13 /** Belgocontrol • Situation de crise
- 14 /** The Brussels Airport Company • L'évaluation : un enfant à problèmes !
- 16 /** À lire

Internet : [www.irw-cgsp.be](http://www.irw-cgsp.be)



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique